

EBH2009. 2076.

A közalkalmazott besorolása a munkakörre jogszabályban előírt iskolai végzettséghez kapcsolódik, ezért az ehhez képest magasabb iskolai végzettség nem vehető figyelembe a besorolási osztály meghatározásánál. A főiskolai végzettséget igénylő iskola védőnői munkakörben középiskolában végzett egészségvédelmi oktatói tevékenység nem ad alapot magasabb fizetési osztályba sorolásra [1992. évi XXXIII. törvény 61. § (1) bekezdés, 63. § (1) bekezdés; 49/2004. (V. 21.) ESzCsM rendelet 2. § (1) bekezdés; 26/1997. (IX. 3.) NM rendelet 3. § (2) bekezdés].

A felperes 2002. március 19-étől állt az alperessel közalkalmazotti jogviszonyban védőnő munkakörben.

A felperes keresetében a „H” fizetési osztályba történő átsorolását és 2006. március 6-ától elmaradt illetménye és annak kamatai megfizetését kérte arra hivatkozással, hogy egyetemi végzettsége miatt „H” fizetési osztályba tartozik, védőnői munkaköréhez szükséges ez a végzettség, mivel egyetemi oklevele által az oktatásban is részt vehet.

Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Arra hivatkozott, hogy a védőnői feladatok ellátásához elegendő a főiskolai végzettség, a besorolás pedig a feladat ellátásához szükséges munkakörhöz kapcsolódik.

A munkaügyi bíróság ítéletével az alperes 2006/4. számú átsorolás közalkalmazotti jogviszonyban elnevezésű okiratát megváltoztatta és a felperest 2006. április 1. napjától a „G” 12. fizetési fokozatból „H” 12. fizetési fokozatba sorolta át, és a havi illetményét 204 500 forintban állapította meg. Kötelezte az alperest elmaradt illetménykülönbözet címén 279 500 forint és annak 2006. október 15. napjától járó törvényes kamata megfizetésére.

Az ítéleti tényállás szerint a felperes saját költségén végezte el a P. Tudományegyetem védőnői szakát, egyetemi oklevelét 2006. március 6-án szerezte meg. Az alperes a felperes átsorolását azzal utasította el, hogy a területi védőnői ellátásról szóló 49/2004. (V. 21.) ESzCsM rendelet 2. § (1) bekezdése szerint területi védőnői ellátást egészségügyi főiskolai karon védőnői oklevelet szerzett, vagy azzal egyenértékűnek elismert oklevéllel rendelkező védőnő nyújthat. Ennek alapján a feladat ellátásához főiskolai végzettség elegendő, az 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 61. § (1) bekezdés g) pontja szerint pedig a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igénylő munkakör a „G” fizetési osztályba tartozik.

A munkaügyi bíróság megállapította, hogy a védőnői feladatok ellátásához egyetemi végzettség nem szükséges, a felperes által becsatolt iratok azonban azt igazolják, hogy a munkáltató ezen végzettségnek megfelelően is meghatározhatja a közalkalmazott besorolását. E körben a Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamara levelében foglalt állásfoglalásra utalt. A munkaügyi bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy felperes az egyetemi oklevél megszerzésével olyan ismereteket szerzett, melyek magasabb szintű, modern módszereket jelentenek a védőnői feladatok ellátásában, ezért indokolt a „H” fizetési fokozatba sorolása.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben akként változtatta meg, hogy a felperes „H” fizetési fokozatba való átsorolását 2007. október 1. napjától állapította meg. Kötelezte az alperest, hogy ezen időponttól kezdődően a

bérkategóriára megállapított illetményt folyósítsa a felperes részére.

A megyei bíróság a részbizonyítási eljárás alapján kiegészítette a tényállást azzal, hogy a felperes 2007. október 1-jétől E. város II. számú iskolavédőnőjeként a D. K. Gimnáziumban és a J. A. Általános Iskolában iskolavédőnői feladatokat lát el. Ennek keretében az említett középiskola 9., 10., 11. és 12. osztályában egészségnevelést végez. Utalt arra, hogy az ügyben irányadó 26/1997. (IX. 3.) NM rendelet, illetve a 49/2004. (V. 21.) ESzCsM rendelet értelmében a védőnői, iskolavédőnői feladatokat főiskolai végzettséggel lehet ellátni, de elfogadta a felperesnek azt a hivatkozását, hogy a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 17. §-a értelmében a 9. évfolyamtól kezdődően oktatói tevékenységet csak egyetemi szintű oklevéllel rendelkező szakember folytathat, amely oklevéllel a felperes 2006. március 6-ától rendelkezik. A felperes iskolavédőnői feladatát a középiskolában magasabb szinten, megfelelő képesítéssel és pedagógiai ismeretek birtokában tudja ellátni, erre figyelemmel a „H” bérkategóriába való sorolása megalapozottá vált.

A jogerős ítélet ellen az alperes nyújtott be felülvizsgálati kérelmet, amelyben lényegében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a kereset elutasítását kérte. Arra hivatkozott, hogy a fizetési osztályok megállapításánál a törvény a közalkalmazott által betöltött munkakör képesítési követelménye szerinti képzettséget veszi alapul. A fizetési osztályba történő besorolásra kizárólag az adott munkakörre előírt iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség alapján kerülhet sor. A 26/1997. (IX. 3.) NM rendelet nem tesz különbséget az iskola egészségügyi ellátás tekintetében alapfokú, illetve középfokú nevelési oktatási intézmények között, és mivel a felperes védőnői, iskolavédőnői munkaköre ellátásához szükséges és egyben elégséges az ágazati jogszabályokban előírt főiskolai végzettség, a besorolás szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a felperes időközben a munkaköre ellátásához nem szükséges, az előírt végzettségnél magasabb képesítést szerzett. Tévesnek tartotta a másodfokú bíróság álláspontját abban a tekintetben, hogy a közoktatásról szóló törvény irányadó jelen ügyben, hiszen a közoktatásról szóló törvényhez képest a 49/2004. (V. 21.) ESzCsM rendelet, illetve a 26/1997. (IX. 3.) NM rendelet speciális jogszabály, alkalmazásuk elsőbbséget élvez a közoktatási törvényben írtakkal szemben.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában tartását kérte. Az oklevele mellékletének 5.2. pontjában meghatározott szakmai jogosultságok alapján kérte, hogy okleveles védőnői diplomáját a főiskolai oklevélhez kapcsolódó tudományos fokozatként értékelje a bíróság. Fenntartotta azt az álláspontját, hogy középiskolában egészségnevelést 9. évfolyamtól kezdődően a tantárgynak megfelelő egyetemi szintű oklevéllel rendelkező személy végezhet. 2008. július 8-án érkezett beadványában arra is hivatkozott, hogy a 2008/2009-es tanévben a G. Szakképző Szakközépiskolában, valamint a M. I. Szakképző Iskolában is oktat.

A felülvizsgálati kérelem alapos.

A felek által nem vitatott, így a felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint a felperes a perbeli időszak egy részében területi védőnői, majd 2007. október 1-jétől iskolavédőnői feladatokat látott el. Utóbbi munkakörben többek között középfokú oktatási intézményben végezte a munkáját.

Az eljárás bíróságok a kereset elbírálásakor helytállóan indultak ki a Kjt, a területi védőnői ellátásról szóló 49/2004. (V. 21.) ESzCsM rendelet, valamint az iskola-egészségügyi ellátásról szóló 26/1997. (IX. 3.) NM rendelet rendelkezéseiből, mindezekből azonban téves jogi következtetésre jutottak.

A Kjt. 63. § (1) bekezdése értelmében a közalkalmazottat az általa ténylegesen ellátott munkakör betöltéséhez előírt legmagasabb iskolai végzettség, szakképzettség alapján kell besorolni. Az említett ágazati jogszabályok mind a területi védőnői munkakör, mind az

iskolavédőnöi munkakör ellátására főiskolai végzettséget írnak elő [49/2004. (V. 21.) ESzCsM rendelet 2. § (1) bekezdés, 26/1997. (IX. 3.) NM rendelet 3. § (2) bekezdés], ezért a követelményül támasztott főiskolai végzettség mellett meglévő egyetemi oklevél ellenére is indokolatlan olyan végzettség beszámítása, amely a munkakör ellátásának nem feltétele.

A Kjt. előírásával szemben a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény rendelkezései sem értelmezhetők akként, hogy az egyébként főiskolai végzettséget igénylő iskolavédőnöi munkakörben az adott középiskolában egészségnevelést végző közalkalmazottat magasabb fizetési osztályba kellene sorolni, hiszen az egyes osztályokban végzett egészségnevelés alapján a közalkalmazott nem minősül középiskolai pedagógusnak.

A közoktatásról szóló törvény 17. § (1) bekezdésének *e*) pontjában ugyanis a nevelési-oktatási intézményben pedagógus-munkakörben foglalkoztatott személy részére irányadó végzettségbeli és képzettségbeli követelmények kerültek meghatározásra. A felperes mint iskolavédőnö ugyan munkaköri feladatait szükségszerűen oktatási intézményben végezte, de ettől nem került az adott oktatási intézménnyel jogviszonyba és nem vált pedagógus munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottá sem. Ennélfogva besorolására az iskolavédőnökre vonatkozó előírások - köztük a főiskolai végzettséghez kötöttség - voltak irányadók.

A periratokhoz csatolt közalkalmazotti tanácsi állásfoglalás a magasabb besorolás munkáltatótól függő lehetőségéről a jogszabályok kógens rendelkezésével szemben nem lehet irányadó, ahogyan a felperes egyetemi végzettségét a Kjt. 61. § (1) bekezdés *hb*) pontjában írt követelménnyel sem lehet azonosítani, hiszen az egyetemi végzettség még nem jelent tudományos fokozatot.

A kifejtettek alapján a Legfelsőbb Bíróság a 1952. évi III. törvény (Pp.) 275. § (4) bekezdése alapján a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, a munkaügyi bíróság ítéletét megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította. (Legf. Bír. Mfv. II. 10.266/2008.)

(Megjelent: Legfelsőbb Bíróság Határozatainak Hivatalos Gyűjteménye 2009/2.)

BH1998. 397.

Az elévülési időt az igény esedékességétől és nem az arról való tudomásszerzéstől kell számítani [1992. évi XXII. törvény 11. §].

Az alperes 1992 decemberében az alkalmazottainak, a felpereseknek is egyhavi illetményt meghaladó összegű céljutalmat fizetett. Az alperes olyan tájékoztatást adott, hogy a jutalom magában foglalja az 1992. évre külön juttatásként járó tizenharmadik havi illetményt. A felperesek közszolgálati jogviszonya később megszűnt az alperesnél.

A felperesek 1996 májusában kérték a különjuttatásuk kifizetését az alperestől. Az alperes a követelés elévülésére hivatkozással megtagadta a kifizetést. Ezt követően a felperesek keresetet indítottak az alperes ellen. Arra hivatkoztak, hogy csak az elévülési idő eltelte után szereztek tudomást a Legfelsőbb Bíróságnak egy hasonló ügyben hozott döntéséről, ami szerint a különilletmény az egyéb címen kapott illetményen felül illeti meg a köztisztviselőt. A tudomásszerzést követően haladéktalanul érvényesítették az igényüket, ezért az nem évült el, mert az alperes téves tájékoztatása miatt akadályozva voltak a korábbi érvényesítésben.

A munkaügyi bíróság az ítéletével elutasította a felperesek keresetét. Álláspontja szerint nem tekinthető az igényérvényesítés akadályának, ha a jogosult nincs tisztában a jogával. A felpereseket semmi sem zárta el a jogaik megismerésétől és érvényesítésétől, ezért a követelésük 1996. január hó 31. napján elévült. Az, hogy az alperes az 1992. évre járó juttatást a nála még közszolgálati jogviszonyban állóknak az elévülési idő eltelte után önként kifizette, de ezt a felperesektől megtagadta, nem tekinthető hátrányos megkülönböztetésnek.

A felperesek fellebbeztek.

A megyei bíróság az ítéletével - annak helytálló indokaira hivatkozva - helybenhagyta a munkaügyi bíróság ítéletét.

A jogerős ítélet hatályon kívül helyezése és az alperes marasztalása iránt a felperesek nyújtottak be felülvizsgálati kérelmet. Előadták, hogy az alperes az 1992. évi céljutalom kiadásakor tévesen értelmezte az 1992. évi XXIII. tv. (Ktv.) 49. §-ának (1) bekezdésében foglaltakat, a felpereseket ennek megfelelően tájékoztatta. Az alperes magatartása miatt a felperesek tévedése menthető volt, amit akkor ismertek fel, amikor tudomásukra jutott, hogy az alperes a különjuttatást mégis kifizeti az alkalmazottainak.

Az alperes ellenkérelme a jogerős ítélet hatályban tartására irányult.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az Mt.-nek a közszolgálati jogviszonyban is alkalmazandó 11. §-a szerint **az igény az esedékességétől számított három év alatt évül el.** Ha a jogosult az igényét menthető okból nem tudja érvényesíteni, az akadály megszűnésétől számított hat hónapon belül ezt akkor is megteheti, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból hat hónapnál kevesebb van hátra.

A felpereseket állításuk szerint az akadályozta az igényük elévülési időn belüli érvényesítésében, hogy az alperes a jogszabály tartalmáról tévesen tájékoztatta őket. Ez a közlés azonban nem tekinthető az igényérvényesítés akadályának. **Ha ugyanis valamelyik fél a jogszabály általa helytállónak tartott értelmezésére hivatkozva valaminek a teljesítését megtagadja, ez önmagában nem akadályozza az igény érvényesítését.** Az ellenkező álláspont elfogadása ugyanis kizárná az igény három éven belüli elévülését, mert mindaddig nyugodna az elévülés, amíg a jogosult valamilyen módon tudomást nem szerez a jogszabály helytálló értelméről. Ez azonban nyilvánvalóan ellenkezik azzal a rendelkezéssel, hogy az elévülési időt az igény esedékességétől kell számítani, nem pedig a tudomásszerzéstől.

Az előbbiekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet a Pp. 275/A. §-ának (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta. Az alperes a perköltség megállapítását nem kérte, ezért arról nem kellett rendelkezni. (Legf. Bír. Mfv. II. 10 467/1997. sz.)

EBH2009. 1990.

Jogszályban előírt végzettség, szakképzettség nélkül foglalkoztatott közalkalmazotti jogviszonya érvénytelen. A munkáltató a jogviszonyt köteles azonnali hatállyal felszámolni, ez esetben a közalkalmazott a felmentéssel történő megszüntetésekor érvényesíthető igényeket támaszthatja [1992. évi XXXIII. törvény 2. § (3) bekezdés, 3. §, 61. § (3) bekezdés, 1992. évi XXII. törvény 8. § (1) bekezdés, 10. §].

A felperes módosított keresetében annak megállapítását kérte, hogy a munkáltató 2005. június 14-én kelt közalkalmazotti jogviszony megszüntetése elnevezésű intézkedése jogellenes volt. Eredeti munkakörbe történő visszahelyezésének mellőzésével a jogellenességhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte. Ezen túlmenően 2005. évre 13. havi illetmény, 2003. augusztus 1-jétől 2004. július 31-e közötti időszakra bruttó 43 440 forint, a C. fizetési osztály 5. fizetési fokozata és a D. fizetési osztály 5. fizetési fokozata közötti elmaradt illetménykülönbözöt, a 2003. szeptember 1-jétől 2004. december 31-e közötti időszakra havi bruttó 8274 forint, összesen bruttó 132 384 forint illetménykiegészítés megfizetését is igényelte kamataival együtt. Elsődlegesen a munkáltató jogellenes közalkalmazotti jogviszony megszüntetése esetén irányadó jogkövetkezmények alkalmazását kérte a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésével összefüggő kereseti követeléseivel kapcsolatában. Másodlagosan a követeléseit kártérítés címén kérte megítélni.

A munkaügyi bíróság ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek tizenöt napon belül bruttó 132 384 forintot kamatával együtt, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperest az alperes határozott időre szóló írásbeli közalkalmazotti kinevezésekkel foglalkoztatta 2002. augusztus 29. napjától kezdődően. A felek által aláírt utolsó kinevezésmódosítás szerint a felperes határozott időre szóló közalkalmazotti kinevezése 2005. január 1-jétől május 31-éig szólt.

A 2005. június 1-je és 15-e közötti határozott időre szóló írásbeli kinevezés-módosítást a felperes már nem írta alá. Ennek ellenére 2005. június 1-jén és 3-án a műszakbeosztása szerint munkát végzett, 2005. június 6-ától kezdődően pedig az alperes szabadságot adott ki részére. A 2005. június 14. napján kelt közalkalmazotti jogviszony megszűnése (megszüntetése) elnevezésű irat szerint a felperesnek az alperessel fennálló közalkalmazotti jogviszonya a határozott idő lejártá miatt 2005. június 15-ével megszűnik.

A munkaügyi bíróság ítéletében hivatkozott az 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 21. §-ának (1) és (3) bekezdésében foglaltakra, valamint a Kjt. 61. §-ában rögzítettekre. Utalt Kjt.-nek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról kiadott 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendeletben szabályozottakra is. Megállapította, hogy a felperes által betöltött segédgondozó, illetőleg gondozó munkakör ellátásához szükséges jogszályban előírt szakképesítés, szakképzettség és annak megszerzése alóli felmentés hiányában a felperes részére kiadott és általa elfogadott valamennyi írásbeli határozott időre szóló közalkalmazotti kinevezés, illetőleg kinevezésmódosítás semmis, érvénytelen. A határozott időre szóló kinevezések, illetve módosítások teljes egészében semmiek, érvénytelenek, ezért a részbeni érvénytelenség szabályai nem alkalmazhatóak.

A felperes az alperessel fennálló közalkalmazotti jogviszonya megszűnése, illetőleg megszüntetése vonatkozásában a Kjt. 34. §-a szerinti, a munkáltató jogellenes közalkalmazotti jogviszony megszüntetése esetére meghatározott jogkövetkezmények alkalmazását kérte. Érvénytelen jogviszony felszámolásakor, megszüntetésekor, a jogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek alkalmazása nem lehetséges. A felperes az 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 10. §-ának (2) bekezdése szerinti jogkövetkezmények alkalmazását azonban keresetében nem kérte, a keresethez kötöttség elve alapján ezért a bíróság ezt nem is vizsgálhatta. Az Mt. 10. §-ának (3) bekezdésére vonatkozó konkrét tényállást a felperes nem terjesztett elő, felmerült kárra nem hivatkozott, ezért erre tekintettel a bíróság jogkövetkezmény alkalmazását nem találta megállapíthatónak.

A bíróság megállapította, hogy a munkáltató a többi közalkalmazott részére biztosította a saját mérlegelési jogkörében adható havi bruttó 8274 forint illetménykiegészítést 2002. szeptember 1. napjától, míg a felperes részére ezt nem fizette. Ez az eljárás pedig sérti a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, illetőleg az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik. Minderre tekintettel a munkaügyi bíróság 132 384 forint illetménykiegészítést talált megállapíthatónak.

A felperes fellebbezése, valamint az alperes csatlakozó fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság ítéletével a munkaügyi bíróság ítéletének fellebbezett részét helybenhagyta.

A megyei bíróság osztotta a munkaügyi bíróság álláspontját a vonatkozásban, hogy a segédgondozói és a gondozói munkakörhöz is szakképesítés szükséges, a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor pedig a felperes - maga által sem vitatottan - ilyennel nem rendelkezett. Azon hivatkozása, miszerint a munkáltató a munkakör betöltéséhez szükséges képesítés alól hallgatólagosan felmentette volna, nem alapos, a felmentésnek kifejezettnek kell lennie. A hallgatólagos felmentést nem alapozza meg, hogy 2003. június 8-ától gyógypedagógiai asszisztensi képesítés megszerzése érdekében tanulmányokat folytatott az alperes tudtával.

Az érvénytelen jogviszony felszámolása esetén a jogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezménye alkalmazásának nincs helye, ez esetben a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetése következményei alkalmazandóak. Ilyen irányú kereseti kérelmet azonban a felperes nem terjesztett elő, másodlagos kereseti kérelemként a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése esetén alkalmazandó jogkövetkezményeket kérte kártérítésként megítélni. A másodfokú bíróság alaptalannak találta az alperes csatlakozó fellebbezését a havi bruttó 8274 forint illetménykiegészítés vonatkozásában. Osztotta e körben az elsőfokú bíróság álláspontját mind a hátrányos megkülönböztetés tilalma, pedig az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó okfejtés tekintetében.

A felperes felülvizsgálati kérelme az ítéletek hatályon kívül helyezésére, és a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalára irányult, az alperes kereset szerinti marasztalása mellett.

A felperes hivatkozása értelmében a határozatlan idejűvé átalakult jogviszonya megszüntetését kimondó munkáltatói intézkedés semmisségben megnyilvánuló érvénytelenségben szenved. A bírósági ítéletek az 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 174. §-ának (1) bekezdésében, mind a közalkalmazotti jogviszonyra, illetőleg a munkaviszonyra vonatkozó jognyilatkozatok érvényességére, illetőleg érvénytelenségére vonatkozó törvényi rendelkezések helytelen értelmezése miatt jogszabálysértően vonták le a kereseti követelés jogalapjának hiányára vonatkozó következtetést.

A jogvita eldöntésekor a semmis jognyilatkozat jogi megítélésére az Mt. 8. §-a, és az ennek alkalmazása során általánosan alkalmazásra kerülő bírói jogértelmezés az irányadó. Semmis a jognyilatkozat illetőleg a megállapodás, ha jogszabály előírásaiba ütközik. Ilyenkor a feleket terhelő együttműködési kötelezettség alapján rövid időn belül a semmisség orvoslását meg kell kísérelni, feltéve, ha az a felek és a közérdek sérelmével nem jár. Amennyiben erre nincs mód, a

jognyilatkozatot a törvény erejénél fogva semmisnek kell tekinteni. Ha közalkalmazott kinevezésére az alkalmazási feltételek megsértésével kerül sor, a közalkalmazott nem állítható munkába, a munkavégzéstől mindaddig el kell tiltani, amíg az érvénytelenség okát nem orvosolják.

Másodlagos kereseti kérelme jogcímét kártérítésben jogalapját pedig a munkáltató hibájából eredő érvénytelenség jogcímén támasztott kárigényben jelölte meg, hivatkozva arra, hogy az Mt. 10. § (1) bekezdésének rendelkezése szerint az érvénytelen megállapodásból eredő jogokat és kötelezettségeket úgy kell elbírálni, mintha érvényesek lettek volna, így ez esetben is igényt tarthat a felperes az elsődleges kereseti kérelem szerint követelt összegekre. Az Mt. 10. § (3) bekezdése megjelölésével utalt arra, hogy amennyiben az alperes munkáltató azonnali hatályú felszámolásnak tekinti a közalkalmazotti jogviszonya megszüntetését, a megállapodás érvénytelenségéből származó kárára a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni. A másodlagos kereseti kérelem tartalmazza a bíróság döntésére irányuló határozott kérelmet, annak jogcímét, jogalapját, és a követelés összezszerúségét, az annak alapjául szolgáló tényekre és körülményekre vonatkozó hivatkozást, így a másodfokú döntés a Pp. 121. § és 221. §-ába ütközően jogszabálysértő.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmet nem nyújtott be.

A Legfelsőbb Bíróság a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül [Pp. 275. §-ának (2) bekezdése]. Így a felperes részére fizetendő elmaradt illetménykiegészítés nem volt vizsgálat tárgyává tehető.

A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint megalapozott.

A Kjt. 21. §-ának (3) bekezdése szerint a kinevezési okiratnak tartalmaznia kell a közalkalmazott besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot, illetményét, továbbá munkakörét és a munkavégzés helyét. A kinevezésben más, a közalkalmazotti jogviszonyt érintő kérdés is meghatározható. A Kjt. 61. §-ának (3) bekezdése pedig úgy rendelkezik, hogy a miniszter határozza meg az egyes fizetési osztályokba tartozó munkaköröket, az ezek betöltéséhez az (1) bekezdésben foglaltakat meghaladóan szükséges képesítési, és más többletkövetelményeket, az egyes munkakörökhöz kapcsolódó elnevezéseket.

A Kjt.-nek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról kiadott 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet 9. § (1) bekezdése szerint a közalkalmazottak által betölthető egyes munkakörök megnevezését és fizetési osztályba sorolásuk feltételeit a 2. számú melléklet tartalmazza.

A bíróságok a fenti jogszabályok alapján helytállóan állapították meg, hogy a felperes az általa betöltött segédgondozói, gondozói munkakörhöz előírt végzettséggel, szakképzettséggel nem rendelkezett, és ezen előírás alól felmentést sem kapott. A munkáltató ennek ellenére foglalkoztatta, így a közalkalmazotti jogviszony érvénytelenségét a bíróságok helytállóan állapították meg, figyelemmel a Kjt. 2. § (3) bekezdésében, és 3. §-ában foglaltak alapján alkalmazandó Mt. 8. § (1) bekezdésében rögzítettekre is.

Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt a munkáltató köteles azonnali hatállyal felszámolni [Mt. 10. § (1) bekezdés]. A bíróságok helytállóan fejtették ki, hogy az érvénytelen jogviszony felszámolása esetén a jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei nem alkalmazhatók, hanem a felmentéssel történő megszüntetés esetén járó juttatások igényelhetők.

A felperes másodlagos kereseti kérelme szerint az Mt. 10. §-ára alapítottan kérte az alperes marasztalását. Önmagában az a körülmény, hogy ezen belül tévesen jelölte meg az alkalmazandó bekezdést, nem jelenti, hogy igényének érvényesítése nem megfelelő módon történt.

A bíróságok elfoglalt jogi álláspontjuknál fogva érdemben nem foglalkoztak a felperes

követelésének összecszerúségével, annak a megismételt eljárás során kell eleget tenniük.

A kifejtettek tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a másodfokú bíróság ítéletének felülvizsgálati kérelemmel nem támadott részét nem érintette, egyebekben hatályon kívül helyezte [Pp. 275. § (4) bekezdés], és megállapította, hogy a felperesnek az alperesnél fennálló jogviszonya érvénytelen volt, ennek jogkövetkezményei összecszerúsége, valamint a perköltségek körében az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította. (Legf. Bír. Mfv. I. 10.304/2008.)

(Megjelent: Legfelsőbb Bíróság Határozatainak Hivatalos Gyűjteménye 2009/1.)

BH2001. 342.

A közalkalmazott jogszabályon alapuló besorolása nem igényli a beleegyezését. Erre azonban szükség van, ha a munkáltató a jogszabálytól eltérő intézkedést kezdeményez [Mt. 152. § (3) bek.].

A közalkalmazott felperes az 1997. augusztus 28-án kelt felmentésének jogellenessége miatt, az ebből eredő anyagi igények megfizetése iránt indított pert az alperes munkáltató ellen.

A perben - többek között - vitás volt a felek között a felperes irányadó átlagkeresetének összege, amely a felülvizsgálati eljárás tárgyát is képezi.

A munkaügyi bíróság az ítéletével a felmentést hatályon kívül helyezte, megállapította a felperes közalkalmazotti jogviszonya megszűnésének napját, és az alperest 32 900 forint havi illetmény alapján marasztalta. Az előbbi döntését az 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 30. §-ának (1) bekezdésével, a 34. §-ának (5) bekezdésével, az utóbbit a következőkkel indokolta. A felperes a munkában töltött utolsó, 1993-94-es tanévben részmunkaidőben dolgozott. A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó Mt. 152. §-ának (2) bekezdése értelmében ezt a tanévet kellett irányadónak tekinteni, és a részmunkaidős foglalkoztatás miatt a havi 49 400 forint illetményből 32 900 forintot kellett alapul venni a végkielégítés összegének meghatározásánál.

Az ítélet ellen a felperes fellebbezett, és a marasztalási összeg kétszeresére való felemelését a havi 49 400 forint figyelembevételével kérte. A másodlagos fellebbezési kérelme az elsőfokú bíróság által alkalmazott számítás szerint kétszeres összegű végkielégítésben való marasztalásra irányult.

A másodfokú bíróság az ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, a végkielégítés összegét felemelte. Rendelkezett továbbá a felülvizsgálati eljárásán kívül eső további kérelmek tárgyában. Megállapította, hogy a felperes besorolása havi 49 400 forint illetményt tartalmazott, az alperes eszerint fizette meg a végkielégítést és a felmentési illetményt. Az alperes a havi 32 900 forint alapilletményről szóló értesítés közlését nem tudta bizonyítani, ezért ezt az összeget az elsőfokú bíróság tévesen vette figyelembe a végkielégítés összegének kiszámításánál.

A másodfokú bíróság ítéletének a végkielégítés címén járó marasztalási összeget tartalmazó rendelkezése ellen az alperes felülvizsgálati kérelemmel élt. Álláspontja szerint a jogerős ítéletnek ez a része az Mt. 152. §-ának (1), (4) és (6) bekezdésébe ütközik. Nem felel meg továbbá az Mt. 152. §-a (3) bekezdésének és a 100. §-ának sem.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A közalkalmazott jogszabályon alapuló besorolása nem igényli a beleegyezését, erre azonban szükség van, ha a munkáltató a jogszabálytól eltérő intézkedést kezdeményez (Legfelsőbb Bíróság Mfv. II. 10.606/1994.). Ezért az alperest terhelte annak bizonyítása [Pp. 164. § (2) bekezdés], hogy a felperes havi illetménye nem az általa a felmentésnél is irányadónak vett és alkalmazott összeg, hanem 32 900 forint volt. Az alperes ezt nem tudta bizonyítani, ezért a másodfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy az alacsonyabb összegű besorolást a felek közötti megállapodás hiánya folytán nem lehet irányadónak tekinteni a felperest megillető járandóságok megállapításánál. A kifejtettek miatt a közalkalmazotti jogviszonyban is alkalmazandó Mt. 152. §-ának (3) bekezdése alapján az irányadó átlagkeresetet a másodfokú bíróság helytállóan határozta meg havi 49 400 forint alapján, téves tehát a felülvizsgálati kérelemnek az Mt. 152. §-a (6) bekezdésével kapcsolatos érvelése. A felperes átlagkeresete szempontjából a fizetés nélküli

szabadsága előtt (az 1993-94-es tanévben) kifizetett illetmény azért sem alkalmazható, mivel a jogszabály 1997, február 1-jével az alperes besorolásában megjelölt illetményt tekinti irányadónak [Mt. 152. §-ának (3) bekezdése].

A kifejtettek miatt a Legfelsőbb Bíróság a Pp. 275/A. §-ának (1) bekezdése alapján jogszabálysértés hiányában a másodfokú bíróság ítéletét hatályában fenntartotta.

A felek felülvizsgálati eljárási illetékét az állam viseli [6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 14. §]. (Legf. Bír. Mfv. I. 10.626/1999. sz.)